

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT. REGARSPORT INDUSTRI INDONESIA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

TAUFIK TRI HIDAYAT

B 100 170 408

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT.
REGARSPORT INDUSTRI INDONESIA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

TAUFIK TRI HIDAYAT
B100170408

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ir. Irmawati, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. REGARSPORT INDUSTRI INDONESIA


Oleh:

TAUFIK TRI HIDAYAT
B100170408

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 28 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

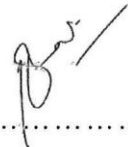
Dewan Penguji:

1. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.

(.....)

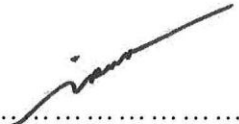
(Ketua Dewan Penguji)

2. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.

(.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Ir. Irmawati, S.E., M.Si.

(.....)

(Anggota II Dewan penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




Dr. H. Soepandi, M.M
NK/MS/19850217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juni 2021

Penulis



TAUFIK TRI HIDAYAT

B 100 170 408

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. REGARSPORT INDUSTRI INDONESIA

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.Regarsport Industri Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.Regarsport Industri Indonesia. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Responden dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Regarsport Industri Indonesia . Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model SEM dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Abstract

This study discusses how the Work Environment, Job Stress, and Job Satisfaction affect Turnover Intention at PT. Regarsport Industri Indonesia. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work environment, job stress, and job satisfaction on turnover intention at PT. Regarsport Industri Indonesia. The sample used in this study were 100 respondents using probability sampling technique. Respondents from this study are employees of PT. Indonesian Industrial Regarsport. The data analysis technique used in this study uses the SEM model with the Partial Least Square (PLS) approach. The results of this study are the work environment has a significant negative effect on turnover intention. Job stress has a significant positive effect on turnover intention. Job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention.

Keywords: Work Environment, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di sebuah perusahaan dan tidak dapat terpisahkan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan (Linarwati et al., 2016). Sumber daya manusia merupakan pelaku dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan memanfaatkan dan mengelola berbagai macam unsur seperti mesin, bahan baku, modal, di dalam sebuah perusahaan sehingga nantinya beberapa unsur tersebut bisa dimanfaatkan dengan efektif dan efisien (Umanailo, 2017). Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang paling penting dalam setiap

aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Hal tersebut menandakan bahwa perlu adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang tepat di dalam suatu perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. perusahaan seringkali mengalami kendala yang dapat menghambat proses produksi perusahaan.

Salah satu kendala tersebut adalah suatu keinginan karyawan untuk pindah kerja ke tempat ataupun perusahaan lain dan akhirnya berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* bisa juga diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja untuk keluar dari suatu organisasi. *Turnover* mengarah pada suatu kondisi yang harus di hadapi organisasi berupa banyaknya karyawan yang meninggalkan organisasi pada kurun waktu tertentu, sedangkan *turnover intention* adalah bentuk kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dan dapat mengundurkan diri secara sukarela tanpa ada paksaan (Park, 2020)

Apabila karyawan tidak dikelola dan di perhatikan dengan baik, kemudian kebutuhan fisik dan non fisik nya tidak terpenuhi maka pada akhirnya karyawan bisa saja mengundurkan diri dengan keluar dari perusahaan. kemudian, perusahaan akan mengalami dampak negatif yang disebabkan dari pengunduran diri yang menyulitkan perusahaan karena hal tersebut akan berkaitan dengan pelaksanaan program kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan akan mengalami kerugian dalam investasi sumber daya manusia (N. W. Nasution, 2018) . Padahal sumber daya manusia yang potensial harus dipertahankan agar tidak berpindah sehingga perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi pada perusahaan bisa dilihat dari seberapa besar keinginan untuk berpindah yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Riani & Putra, 2017). *Turnover intention* pada karyawan akan berdampak buruk terhadap organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat dikurangi. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja (Park & Min, 2020).

Penelitian dalam jurnal Wang et al (2020) menemukan adanya hubungan negatif yang kuat antara kepuasan kerja terhadap *turnover*, apabila kepuasan kerja

seorang karyawan meningkat, *turnover intention* akan berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang sedang dialami karyawan mengenai pekerjaannya. Seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan. Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009:118) mengemukakan suatu pendapat bahwa kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka akan berdampak pada *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kepuasan kerjanya rendah biasanya tingkat *turnover* nya lebih tinggi.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah- kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2018). Penelitian ini untuk menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Regarsport Industri Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan nilai *original sample* dan *P Values* menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel. Hasil analisis *direct effect* menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0.642 dan *P Value* $0.002 < 0.05$ yang dinyatakan negatif signifikan, maka H1: Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_1) diterima.

Hasil analisis *direct effect* menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.120 dan *P Value* $0.000 < 0.05$ yang dinyatakan positif signifikan, maka H2: Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_1) diterima.

Hasil analisis *direct effect* menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0.562 dan *P Value* $0.000 < 0.05$ yang dinyatakan negatif signifikan, maka H3: Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_1) diterima.

3.2 Pembahasan

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan dan sebagainya (Hasibuan, 2018). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Regarsport Industri Indonesia. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji *t* dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan dibuktikan nilai *T statistic* 12.020 atau > 1.988 (*t-table*) dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang memiliki pengaruh negatif signifikan dibuktikan nilai *original sample* sebesar -0.642 dan *P Value* $0.002 < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan, karena apabila lingkungan kerjanya baik maka angka *turnover* juga akan berkurang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra (2017). Menemukan adanya hubungan negatif lingkungan kerja dengan *tunover intention*. Organisasi yang selalu memperhatikan para karyawannya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan terus berkembang.

Menurut Susanti (2019) stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan untuk meresponnya. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover* karyawan PT. Regarsport. Sesuai hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil uji *t* yang dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dibuktikan nilai *T statistics* 6.271 atau > 1.988 (*t-table*) dan hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai *original sample* sebesar 0.120 dan *P Value* $0.000 < 0.05$.

Stres kerja merupakan hal yang penting dan berhubungan dengan *turnover*, karena apabila stres terjadi kepada karyawan akan memicu keinginan ataupun niat karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut. Oleh karena itu kebutuhan dan kesejahteraan karyawan harus benar-benar diperhatikan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap

Turnover Intention. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Park (2020) menemukan adanya pengaruh positif antara variabel X stres kerja terhadap variabel Y *turnover intention*. Seorang karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan tanpa ada tekanan tertentu terhadap dirinya maka kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengalami stres. Apabila karyawan tidak mengalami stres yang berlebih maka karyawan akan bekerja dengan merasa aman dan nyaman sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan, dan tentu juga akan mengurangi terjadinya *turnover* karyawan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Sutedjo & Mangkunegara 2018). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Regarsport. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdapat pada diri karyawan mampu mengurangi angka *turnover* karyawan. Sesuai dengan hasil hipotesis yang menunjukkan hasil uji t yang dinyatakan memiliki pengaruh signifikan dibuktikan nilai *T statistic* 6.501 atau > 1.988 (*t-table*) dan hasil analisis pengaruh (*direct effect*) yang dinyatakan memiliki pengaruh negatif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0.562 dan *P Value* $0.000 < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* karyawan juga akan berkurang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wonowijoyo (2018). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *organizational commitment* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Seorang karyawan akan enggan untuk keluar dari suatu perusahaan apabila dirinya merasa puas di dalam pekerjaannya maka kecil kemungkinan mempunyai niat *turnover* atau keluar dari perusahaan Wonowijoyo (2018).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Regarsport

Industri Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Regarsport Industri Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka akan mengurangi terjadinya *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Regarsport Industri Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Regarsport Industri Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka *turnover intention* akan semakin berkurang, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* nya.

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT. Regarsport Industri Indonesia maupun objek lain dengan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja yang tentu saja disesuaikan dengan objek penelitian. Lalu juga mengembangkan indikator-indikator lain dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention* sehingga mampu memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, A. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Gunawan, K. (2019). Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Bali). *Prosiding SENIATI*, 5(1), 105–109.
- Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90(June), 102599. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Putra, I. D. G. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.

- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(11), 255226.
- Umanailo, M. C. B. (2017). Penciptaan Sumberdaya Manusia Yang Berkarakter. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xnc93>
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(December 2019), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh Organizational Commitment dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1), 1–9.